การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้*

Development of Research Competency Evaluation Model for Lecturers of Southern Rajabhat University

พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ**
ดร.สมศักดิ์ ลิลา***
นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and development) 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการวิจัย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 560 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secord order confirmatory factor analysis) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการประเมิน (Implementation) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้การวิจัย แบบประเมินความรู้การวิจัย แบบประเมินทักษะการวิจัย แบบประเมินคุณลักษณะและแรงจูงใจ แบบประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย และแบบประเมินคุณภาพผลงานวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงจำแนกของรูปแบบการประเมินด้วยการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) และขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยตามเกณฑ์การประเมินอภิมานของ Stufflebeam (2001) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (*t-test* one sample) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้การวิจัย (Knowledge) ทักษะการวิจัย (Research skill) บุคลิกลักษณะและแรงจูงใจ (Trait and motive) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว (พิจารณาจากค่า

---

*ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
***อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
****อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Chi-square = 14.85, df = 6, *p*-value=0.02149, RMSEA = 0.0514, NFI = 0.997, NNFI = 0.994, CFI = 0.998, GFI = 0.992, AGFI = 0.965) รูปแบบการประเมิน

สมรรถนะ การวิจัยที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มุ่งประเมินตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ผลการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า รูปแบบการประเมินสามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การวิจัยและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์การวิจัยได้โดยให้ค่าความถูกต้องในการจำแนกกลุ่มได้ร้อยละ 100 ทั้งนี้ ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความรู้การวิจัย (KN) สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกกลุ่มได้ดังนี้ $Z_y = .800\,(Z_{kn}) + .764\,(Z_{sn})$ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการประเมินมีความตรงเชิงจำแนก และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะการวิจัย/ รูปแบบการประเมินสมรรถนะ/ การวิเคราะห์องค์ประกอบ

ABSTRACT

This research aimed to develop a research competency evaluation model for lecturers of southern Rajabhat University. Research and development method is used and it divided into 4 phases as follow: first phase, studying competency research components whih 560 lecturers from Surat Thani Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Phuket Rajabhat University Songkhla Rajabhat University and Yala Rajabhat University, they were selected by the stratified random sampling method. A questionnaire on lecturers' research competency was employed and data were analyzed by exploratory factor analysis and secord order confirmatory factor analysis. Second phase, developing the research competency evaluation model, validating the appropriateness and feasibility of the model. Implementing the model with 12 Rajabhat lecturers. The data were collected by the following evaluation tools: research knowledge test, research knowledge evaluation form, research skills evaluation form, traits and motive evaluation form, research proposal plan evaluation form and research output evaluation form. The discriminative validity of the model was analyzed by using discriminant analysis. Final phase, evaluation of the research competency model using Stufflebeam's (2001) meta-evaluation criteria. The means, standard deviation and *t-test* one sample were analyzed.

The result unveiled that the research competency structure of evaluation model of lecturers of southern Rajabhat University consisted of 3 components. These were research knowledge, research skill, and trait and motive. They harmoniously corresponded with empirical evidence in which the statistical harmonious value meeting all criteria (by considering from

Chi-square = 14.85, df = 6, p-value = 0.02149, RMSEA = 0.0514, NFI = 0.997, NNFI = 0.994, CFI = 0.998, GFI = 0.992, AGFI = 0.965) The research competency evaluation model for lecturers of southern Rajabhat university consisted of 8 components: evaluation purpose, intention, indicator, criteria, evaluator, method, time, and feedback. The appropriateness and feasibility of model were at high level. In practice, the model was able to distinguish experienced and unexperienced lecturer groups with 100 per cent. The research knowledge was considered an effective discriminant factor which its linear discriminant function can be expressed as. The model, therefore, had discriminative validity and accepted effect based on Stufflebeam's evaluation criteria statistically significant at .05 level.

Keywords : Research Competency/ Competency Assessment Model/ Factor Analysis

บทนำ

การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์การสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economic society) ผลผลิตและผลลัพธ์ของการวิจัยก่อให้เกิดทั้งความรู้ (Core knowledge) และนวัตกรรม (Innovation) ประเทศที่พัฒนาแล้วจึงทุ่มเททรัพยากรให้กับการวิจัยอย่างต่อเนื่องและถือเป็นนโยบายสำคัญที่รัฐต้องให้การสนับสนุนเป็นพิเศษเพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของหน่วยงาน/ สถาบันด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ พบว่าผลการดำเนินงานในองค์ประกอบที่ 4 การวิจัย (สกอ.) ซึ่งประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4.1 ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ 4.2 ระบบและกลไปจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ 4.3 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยอยู่ในระดับดี ส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ แต่ตัวบ่งชี้ สมศ. 5 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ตัวบ่งชี้ สมศ. 6 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ และตัวบ่งชี้ สมศ. 7 ผลงานวิจัยที่ได้รับการรับรองคุณภาพ โดยรวมมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ต้องปรับปรุง/ ปรับปรุงเร่งด่วน ดังผลการประเมินภายนอกรอบที่ 2/ พ.ศ. 2549 กับรอบที่ 3/ พ.ศ. 2554 ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.40 และ 3.66 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ที่มีผลการประเมินต่ำกว่า 3.51 ต้องปรับปรุง/ ปรับปรุงเร่งด่วน ในตัวบ่งชี้ที่ 5 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ตัวบ่งชี้ที่ 6 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ และตัวบ่งชี้ที่ 7 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับรองคุณภาพ (เอกสารตำรา) และสอดคล้องกับ ตัวบ่งชี้ที่ 14 การพัฒนาคณาจารย์ ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามต่ำกว่าเกณฑ์ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย พัฒนาศักยภาพนักวิจัย McClelland (1973) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการทำนายความสำเร็จที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากระดับการศึกษา คะแนนสอบที่ได้จากสถาบันการศึกษา คะแนนสอบแข่งขันเข้าทำงาน

แนวคิดสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มี ผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย สมรรถนะของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกต่อการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของงานในองค์การนั้นๆ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจึงเน้นการพัฒนาสมรรถนะเป็นฐาน (Competency based human resource development) สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล หากบุคคลมีพฤติกรรมการทำงานแบบที่องค์การกำหนดก็จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การและสามารถนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552)

ในปัจจุบันการประเมิน (Evaluation) เข้ามีบทบาททุกภาคส่วนโดยเฉพาะสังคมประชาธิปไตย เนื่องจากได้รับการยอมรับมากขึ้นว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสิ่งที่ต้องการประเมิน การประเมินมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งเป็นการตอบคำถามเชิงประเมินที่สำคัญ ในขณะที่บทบาทของการประเมินเป็นการนำคำตอบเชิงประเมินที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ (Scriven, 1973) นอกจากนี้ การประเมินยังมีหน้าที่ในทางจิตวิทยาและสังคม กล่าวคือ เป็นการประเมินเพื่อเพิ่มความระมัดระวัง หรือเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้เกิดขึ้นกับผู้ถูกประเมิน ถ้าผู้ถูกประเมินทราบล่วงหน้าว่าจะถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินจะเพิ่มความระมัดระวังหรือมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นย่อมนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ประการสุดท้าย การประเมินมีหน้าที่ในด้านการบริหาร กล่าวคือ โดยปกติผู้มีตำแหน่งสูงกว่าจะประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ และการตัดสินใจในการบริหารบุคคลต่างๆ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2551, หน้า 65)

การประเมินสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหรือเทคนิคอย่างหนึ่งที่ช่วยทั้งในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินสมรรถนะ คือ การพัฒนาบุคลากรและการตัดสินใจทางการบริหารเกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นการประเมินจะช่วยให้ข้อมูลป้อนกลับให้บุคลากรแต่ละคนทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจนเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาทักษะให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับงานอื่นๆ ต่อไป ส่วนการประเมินเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการบริหารและจัดสรรทรัพยากรบุคลากรในองค์การได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลโดยรวมต่อองค์การ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ได้แก่ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลดตำแหน่ง การเลิกจ้าง การขึ้นค่าจ้าง และการขึ้นเงินเดือน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2545)

จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การประเมินสมรรถนะการวิจัย เป็นแนวทางหนึ่งที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา การกำหนดแนวทางการประเมินที่ชัดเจน จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์การวิจัยอย่างมีทิศทาง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย อันนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

3. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะการวิจัย อาทิเช่น McClelland (1973) Boyatizis (1982) Mitrani, Dalziel, and Fitt (1992) Spencer and Spencer (1993) Spencer (1997) Parry (1998) Schoonover (1999) Nadaillac (2003) Rylatt and Lohan (1995) ดนัย เทียนพุฒ (2550) ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2551) วิทยา จันทร์ศิริ (2551) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2550) ปัทมา สุขสันต์ (2550) ทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content synthesis) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารงานวิจัย จำนวน 15 คน นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์สร้างข้อสรุปอุปนัย (Analysis indication) เพื่อสร้างแบบสอบถามสมรรถนะการวิจัย เก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 560 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) สกัดปัจจัยด้วยใช้วิธี Principal Components Analysis (PCA) หมุนแกนแบบออบลีค (Oblique) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secord order confirmatory factor analysis)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัย ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัย โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของ Nevo (1983) ที่ปรับปรุงมาจากแนวคิดของ Stufflebeam (2001) และแนวคิดการประเมินของ Scriven (1973) ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมิน มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการประเมิน (Implementation) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 12 คน เริ่มจากการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์การประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ แนวทางการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการประเมินสมรรถนะ จากนั้นทดลองใช้รูปแบบการประเมินตามคู่มือการประเมิน ทำการประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) และการประเมินผลสรุป (Summative evaluation) เก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เครื่องมือประเมินที่ใช้ คือ แบบทดสอบความรู้การวิจัย แบบประเมินสมรรถนะความรู้การวิจัย แบบประเมินสมรรถนะทักษะการวิจัย แบบประเมินสมรรถนะคุณลักษณะและแรงจูงใจ แบบประเมินคุณภาพผลงานวิจัยและแบบประเมินข้อ

เสนอโครงการวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงจำแนกของรูปแบบการประเมินด้วยสถิติทดสอบการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ ตามมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam (2001) ได้แก่ มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) ความเหมาะสม (Propriety standards) ความถูกต้อง (Accuracy standards) และความเป็นประโยชน์ (Utility standards) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าทีแบบ One Sample

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บจากแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) พบว่า โมเดลการวัดสมรรถนะความรู้การวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 15 ตัวแปร มีความสหสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า MSA ตามวิธี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .947 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 และผลการทดสอบด้วย Bartlett's Test of Sphericity มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ตามเกณฑ์ของ Hair และคณะ (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010) นำเมตริกซ์สหสัมพันธ์มาสกัดองค์ประกอบแบบ Component factor analysis ด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Components method) พบว่า มีเพียง 2 องค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า 1 คือ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน 8.632 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน 1.384 องค์ประกอบทั้ง 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 66.78% หมายความว่าชุดตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถนำมาใช้อธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ หลังจากนั้นทำการหมุนแกนองค์ประกอบแบบออบลีค (Oblique) เพื่อแจกแจงให้ชัดเจนว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัวแปรควรอยู่ในองค์ประกอบใด พิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรสังเกตได้ k1 ถึง k10 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากในองค์ประกอบที่ 1 ตั้งชื่อใหม่เป็น "ความรู้ระเบียบวิธีวิจัย" (KN1) ตัวแปรสังเกตได้ k11 ถึง k15 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากในองค์ประกอบที่ 2 ตั้งชื่อใหม่เป็น "ความรู้บริบทมหาวิทยาลัยท้องถิ่น" (KN2)

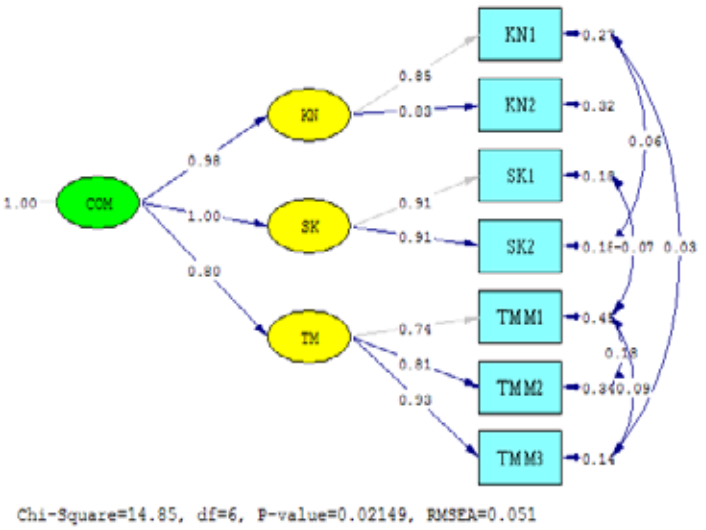
โมเดลการวัดสมรรถนะทักษะการวิจัย พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้ง 19 ตัวแปรของสมรรถนะทักษะการวิจัย มีความสหสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า MSA ตามวิธี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .953 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 และผลการทดสอบด้วย Bartlett's Test of Sphericity มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ทำการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal component analysis (PCA) พบว่า มีเพียง 2 องค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า 1 ซึ่งองค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน 11.450 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน 1.227 องค์ประกอบทั้ง 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 66.72% ซึ่งหมายความว่า ชุดตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถนำมาใช้อธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ ทำการหมุนแกนแบบออบลีค (Oblique) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ s10-s19 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากในองค์ประกอบที่ 1 ตั้งชื่อใหม่เป็น "ทักษะการบริหารงานวิจัย" (SK1) ตัวแปรสังเกต

ได้ s1-s9 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากในองค์ประกอบที่ 2 ตั้งชื่อใหม่เป็น “ทักษะการวิจัย” (SK2)

โมเดลการวัดสมรรถนะคุณลักษณะและแรงจูงใจ พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้ง 21 ตัวแปรของสมรรถนะ คุณลักษณะและแรงจูงใจ มีความสหสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า MSA ตามวิธี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .955 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 และผลการทดสอบด้วย Bartlett’s Test of Sphericity มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่า ตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ทำการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal component analysis (PCA) พบว่า

มีเพียง 3 องค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า 1 องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 11.334 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.268 องค์ประกอบทั้ง 3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.139 องค์ประกอบทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 65.43% ซึ่งหมายความว่าชุดตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถนำมาใช้อธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ ทำการหมุนแกนแบบออบลีค (Oblique) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ TM9, TM11-TM16, TM18 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากในองค์ประกอบที่ 1 ตั้งชื่อใหม่เป็น “จรรยาบรรณนักวิจัย” (TMM2) ตัวแปรสังเกตได้ TM1–TM8, TM10 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากในองค์ประกอบที่ 2 ตั้งชื่อใหม่เป็น “คุณลักษณะนักวิจัย” (TMM1) ตัวแปรสังเกตได้ TM17, TM19, TM20,TM21 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากในองค์ประกอบที่ 3 ตั้งชื่อใหม่เป็น “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การวิจัย” (TMM3)

ทำการยืนยันเชิงทฤษฎี โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการวิจัยอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ หลังปรับโมเดล (ภาพที่ 1) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว ได้แก่ ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (พิจารณาจากค่า Chi-square = 14.85, df = 6, p-value = 0.02149, RMSEA = 0.0514, NFI = 0.997, NNFI = 0.994, CFI = 0.998, GFI = 0.992, AGFI = 0.965) โดยมีค่า Construct reliability (ρ_c) เท่ากับ 0.951 (> 0.60) และค่า Average Variance Extracted (ρ_v) เท่ากับ 0.866 (> 0.50) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.800-0.996 องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการวิจัย (0.996) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้การวิจัย (0.983) และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะนักวิจัยและแรงจูงใจ (0.800) ทั้ง 3 องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลแสดงดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2



ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการวิจัย หลังปรับโมเดล

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้

ดัชนี	ค่าที่แสดงความสอดคล้อง	ค่าดัชนี	ผลของดัชนี
X^2	$.05 < p \leq 1.00$	14.85 (p = 0.0215)	สอดคล้อง
X^2 / df	$0 < X^2 / df \leq 3$	14.85/6 = 2.475	สอดคล้อง
RMR	$0 < RMR \leq .05$	0.0057	สอดคล้อง
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	0.0514	สอดคล้อง
SRMR	$0 < SRME \leq .05$	0.0147	สอดคล้อง
NFI	$.95 < NFI \leq 1.00$	0.997	สอดคล้อง
NNFI	$.97 < NFNI \leq 1.00$	0.994	สอดคล้อง
CFI	$.97 < CFI \leq 1.00$	0.998	สอดคล้อง
GFI	$.95 < GFI \leq 1.00$	0.992	สอดคล้อง
AGFI	$.90 < AGFI \leq 1.00$	0.965	สอดคล้อง

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะการวิจัย

สมรรถนะการวิจัย	β	*SE*	*t*	R^2
1. ความรู้การวิจัย (KN)	0.983	0.023	22.972**	0.966
2. ทักษะการวิจัย (SK)	0.996	0.026	25.815**	0.993
3. คุณลักษณะและแรงจูง (TM)	0.800	0.022	14.707**	0.641

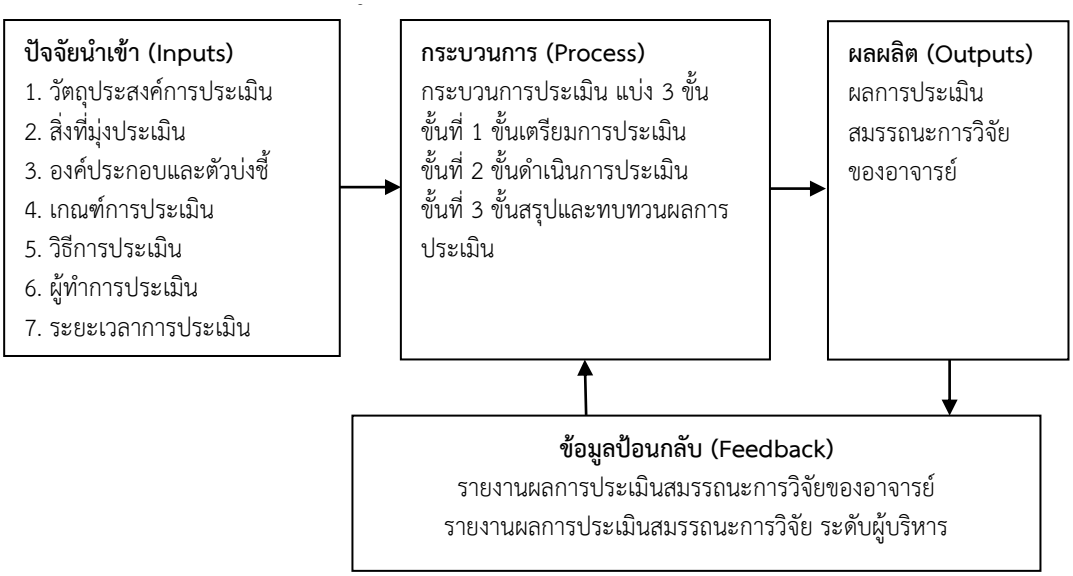
$\rho_c = 0.951, \rho_v = 0.866$

Chi-square = 14.85, df = 6, p-value = 0.02149, RMSEA = 0.0514

** $p < .01$

2. รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ โดยใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบของ Nevo (1983) ที่ปรับปรุงมาจากแนวคิดของ Stufflebeam ซึ่งเป็นแนวคำถามหลัก 10 ข้อ คือ นิยามของการประเมินคืออะไร หน้าที่ของการประเมินคืออะไร สิ่งที่ต้องประเมินคืออะไร ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน เกณฑ์การประเมิน การประเมินควรกระทำเพื่อใคร กระบวนการประเมิน วิธีการประเมิน ใครเป็นผู้ประเมินและควรใช้มาตรฐานอะไรในการตัดสินการประเมิน และได้ศึกษาหลักการกว้างๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบที่ใช้ในการวิจัย ตามหลักการของ Keeves (1997) กล่าวว่า รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ ครั้งนี้ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน (Objective) สิ่งที่มุ่งประเมิน (Content) ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน (Indicators & criteria) ผู้ทำการประเมิน (Evaluation) วิธีการประเมิน (Method) ระยะเวลาในการประเมิน (Period) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อธิบายได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์การประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

2. สิ่งที่มุ่งประเมิน คือ สมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

3. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สมรรถนะการวิจัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้การวิจัย (Knowledge) มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความรู้ระเบียบวิธีวิจัย และความรู้บริบทมหาวิทยาลัยท้องถิ่น องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการวิจัย (Research skill) มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทักษะการบริหารงานวิจัย และทักษะการวิจัย และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะและแรงจูงใจ (Trait & motive) มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ คุณลักษณะนักวิจัย จรรยาบรรณนักวิจัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การวิจัย

4. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะการวิจัย แบ่งเป็น 2 เกณฑ์ คือ เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้ มีคะแนนตั้งแต่ 5 -1 คะแนน จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การแปลความหมายแต่ละตัวบ่งชี้ (Best, 1981) สำหรับเกณฑ์การตัดสินสมรรถนะการวิจัย มีเกณฑ์ดังนี้ 3.50 ขึ้นไป ถือว่า มีสมรรถนะการวิจัยอยู่ในระดับดีมาก (A) ได้คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.50 มีสมรรถนะการวิจัยอยู่ในระดับดี/ ได้มาตรฐาน (B) ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 ถือว่า มีสมรรถนะการวิจัยอยู่ในระดับพอใช้/ต่ำกว่ามาตรฐาน (C) ต้องปรับปรุง

5. วิธีการประเมิน ประกอบด้วย การทดสอบ การสอบถาม การตรวจสอบรายการ โดยใช้เครื่องมือการประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ แบบทดสอบความรู้การวิจัย แบบประเมินสมรรถนะการวิจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้การวิจัย ทักษะการวิจัยและคุณลักษณะนักวิจัยและแรงจูงใจการวิจัย แบบประเมินคุณภาพผลงานวิจัย และแบบประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย

6. ผู้ทำการประเมิน ใช้แนวคิดการประเมินจากหลายแหล่ง หรือ 360-degree Feedback แหล่งประเมินประกอบด้วย 4 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (Immediate supervisor) เพื่อนร่วมงาน (Peers) หมายถึง อาจารย์ที่เป็นผู้ร่วมวิจัย หรืออาจารย์ในสาขาหรือหลักสูตรเดียวกัน ประเมินตนเอง (Self-

assessment) หมายถึง อาจารย์ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการ (Committee) หมายถึง อาจารย์ที่รับได้การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารคุณภาพงานวิจัยระดับคณะ

7. ระยะเวลาในการประเมิน กำหนดให้ทำการประเมินปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ในรอบการประเมิน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการประเมิน

8. การให้ข้อมูลป้อนกลับ ดำเนินการ 2 ลักษณะ คือ การให้ข้อป้อนกลับในทางที่ดี (Positive Feedback) เป็นการแจ้งผลสมรรถนะการวิจัยที่ดี การให้ข้อมูลป้อนกลับในทางที่ไม่ดี (Negative Feedback) เป็นการแจ้งผลสมรรถนะการวิจัยที่ควรปรับปรุง ตามตัวบ่งชี้ รายบุคคล

3. การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

เป็นการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินด้านความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะไปทดลองใช้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 12 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 6 คน เป็นอาจารย์กลุ่มทดลอง คือ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การวิจัยไม่น้อยกว่า 3 ปี กับอาจารย์กลุ่มควบคุม คือ อาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์การวิจัย แล้วนำคะแนนประเมินสมรรถนะการวิจัยมาทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) ได้ผลดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 การคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการ

สมรรถนะการวิจัย	Wilks' Lambda	F	df_1	df_2	*Sig.*
ความรู้การวิจัย (KN)	.455	11.989	1	10	.006
ทักษะการวิจัย (SK)	.488	10.509	1	10	.009
คุณลักษณะและแรงจูงใจ (TM)	.557	7.957	1	10	.018

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่อยู่ในสมการที่ดีที่สุดที่จะนำไปสร้างสมการวิเคราะห์ ถูกคัดเลือกเข้าสู่ฟังก์ชั่นมี 3 ตัวแปร คือ ความรู้การวิจัย (KN) ทักษะการวิจัย (SK) คุณลักษณะและแรงจูงใจ (TM)

ตารางที่ 4 การประมาณค่าไอเกนและการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของฟังก์ชั่นที่สร้างขึ้น

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation	Wilks's Lambad	Chi-square	*df*	*Sig.*
1	2.751	100.0	100.0	.856	.267	11.899	2	.003

จากตารางที่ 4 พบว่า มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 2.751 และมีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation) เท่ากับ .856 ค่า Wilks's Lambad มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ได้ discriminant function 1 function เนื่องจากตัวแปรตามมี 2 กลุ่ม และการทดสอบ discriminant function พบนัยสำคัญทางสถิติ ค่า

Canonical correlation ยกกำลังสอง มีค่าเท่ากับ .7324 หมายความว่า ชุดตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 73.24%

ตารางที่ 5 Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients

	Function 1
KN	.800
SN	.764

จากตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ (ค่าน้ำหนัก) ของตัวแปรจำแนกในสมการจำแนกกลุ่ม ซึ่งเป็นสมการมาตรฐาน เพราะไม่มีค่า Constant จะเห็นว่า สมรรถนะความรู้การวิจัย (KN) มีค่าน้ำหนัก .800 ซึ่งมากกว่าค่าน้ำหนักสมรรถนะทักษะการวิจัย (SN) (.764) แสดงว่าตัวแปร KN มีความสำคัญในการจำแนกกลุ่มในสมการจำแนกกลุ่ม สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกกลุ่มได้ ดังนี้ $Z_y = .800\ (Z_{KN}) + .746\ (Z_{SN})$

ตารางที่ 6 ผลการจำแนกกลุ่ม (Hit ratio)

	กลุ่ม	สมาชิกกลุ่มจากการทำนาย		รวม
		ทดลอง	ควบคุม	
สมาชิกกลุ่มจริง	ทดลอง	6	0	6
	ควบคุม	0	6	6
	ทดลอง (%)	100.0	.0	100.0
	ควบคุม (%)	.0	100.0	100.0

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เป็นการบอกถึงประสิทธิภาพของสมการจำแนก พบว่า สามารถจำแนกกลุ่มได้ถูกต้องคิดเป็น ร้อยละ 100 แสดงว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ มีความตรงเชิงจำแนก

4. การประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ หลังจากที่ได้นำรูปแบบการประเมินไปทดลองใช้ ผู้วิจัยได้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทำการประเมินรูปแบบโดยมุ่งพิจารณาคุณภาพของรูปแบบการประเมิน 4 มิติ ตามมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam (2001) พบว่า รูปแบบการประเมินมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์การประเมินของ Stufflebeam อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ 1) รูปแบบมีมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy standards) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, *SD* = .60) โดยมีการระบุวัตถุประสงค์การประเมิน ตัวชี้วัดการประเมินอย่างชัดเจน กระบวนการประเมินเป็นระบบ วิธีการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ประเมินมีความตรงและความเที่ยง 2) รูปแบบมีมาตรฐานความเหมาะสม (Propriety standards) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69, *SD* = .53) โดยมีการกำหนดข้อตกลงอย่างเป็นทางการ การประเมินมีความเป็นธรรมและความโปร่งใส คำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้ถูกประเมิน รายงานผลการประเมินอย่างตรงไป

ตรงมา เสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน 3) รูปแบบมีมาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, *SD* = .52) รูปแบบเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ มีความคุ้มค่าทั้งในแง่งบประมาณและเวลา สามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน และ 4) รูปแบบมีมาตรฐานความเป็นประโยชน์ (Utility standards) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, *SD* = .45) สารสนเทศจากการประเมินมีประโยชน์ต่อผู้รับประเมินในการสะท้อนผลเพื่อพัฒนาตนเอง รูปแบบการประเมินช่วยให้หน่วยงานเตรียมความพร้อมในการประกันคุณภาพภายในได้ การใช้รูปแบบการประเมินให้เป็นวัฒนธรรมองค์การเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบของสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 7 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้การวิจัย มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้ระเบียบวิธีวิจัย และความรู้บริบทมหาวิทยาลัยท้องถิ่น องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการวิจัย มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ ทักษะการวิจัย และทักษะการบริหารงานวิจัย องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะและแรงจูงใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ คุณลักษณะนักวิจัย จรรยาบรรณนักวิจัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะของ David C McClelland ที่กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) เช่นเดียวกับ Boyatzia (1982) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 มิติ มิติแรกสมรรถนะจัดกลุ่มได้ เป็นรายการที่มีลักษณะร่วมกัน ทั้งจัดเป็นกลุ่มสมรรถนะ (Cluster) อีกมิติหนึ่งเป็นสมรรถนะเชิงลึกมาจากระดับบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่ง Boyatzia ได้จำแนกให้เห็นถึงการมีสมรรถนะระดับ Motive, Traits และ Skill ซึ่งผู้ที่มีสมรรถนะรายการเดียวกันแต่คนละระดับกัน ก็จะมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน Boyatzia ได้ให้นิยามคำว่า Competencies คือ ความสามารถในการทำงานหรือเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ Spencer and Spencer (1993) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และหรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance)

การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการประเมินตามแนวคิดของ Nevo (1983) โดยปรับปรุงแนวคิดของ Stufflebeam ซึ่งเป็นแนวคำถามหลัก 10 ข้อ และใช้รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ของ Keeves (1997) เป็นหลักในการสร้างรูปแบบที่มีลักษณะเป็น Semantic model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างชัดเจน ทำให้ได้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ ซึ่งเป็นแบบจำลองโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินและการให้ข้อมูลป้อนกลับ สอดคล้องกับการวิจัยของ พรรณี ไพศาลทักษิณ (2555) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบ

ประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า รูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการที่ใช้ประเมิน ระยะเวลาที่ใช้ประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เช่นเดียวกับ ทัศณรงค์ จารุเมธีชน (2556) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะครู ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์การประเมิน เนื้องานที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สามารถนำรูปแบบการประเมินไปทดลองใช้ได้

คุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้

จากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการประเมินด้านความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมิน พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ มีความตรงเชิงจำแนก สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (1998) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินที่ดีนั้นต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างถูกต้อง ทั้งอาจเนื่องมาจากรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นได้สร้างขึ้นอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ ตั้งแต่การรวบรวมปัญหา ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะการวิจัย รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้รูปแบบจึงทำให้รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง และผู้เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเห็นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยมีมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy standards) ความเหมาะสม (Propriety standards) ความเป็นไปได้ (Feasibility standards) และความเป็นประโยชน์ (Utility standards) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและแนวปฏิบัติในการดำเนินการประเมินสมรรถนะการวิจัยของมหาวิทยาลัย ประกอบกับการพัฒนารูปแบบการประเมินนี้ได้ใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบประเมินทางการศึกษา ทำให้ได้รูปแบบที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ Stufflebeam (2001) ที่เสนอโดยสมาคมวิจัยการศึกษาของสหรัฐอเมริกาเป็นเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ถ้ามหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์อย่างชัดเจน ก็จะสามารถนำรูปแบบการประเมินไปประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยได้

1.2 การนำรูปแบบการประเมินไปใช้ครั้งแรก ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ควรมีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความ

เข้าใจร่วมกันก่อนดำเนินการประเมินโดยมีคู่มือการใช้รูปแบบเป็นแนวทาง และดำเนินการตามรูปแบบอย่างจริงจัง เพื่อให้ผลที่ได้จากการใช้รูปแบบการประเมินเป็นไปตามวัตถุประสงค์การประเมิน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยไปใช้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ได้ข้อค้นพบสำหรับการพัฒนารูปแบบการประเมินให้มีความสอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการหรือวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของรูปแบบการประเมิน

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือการประเมินสมรรถนะเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

เอกสารอ้างอิง

ขวัญดาว แจ่มแจ้ง. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15*(2), 86-96.

จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.

ดนัย เทียนพุฒ. (2550). *ความสามารถในทรรศนะ ดร.ดนัย เทียนพุฒ.* กรุงเทพฯ: เอ อาร์ อินฟอร์เมชั่น แอน พับลิเคชั่น.

ทัศณรงค์ จารุเมธีชน. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2551). *Training Roadmap ตาม Competency เขาทำกันอย่างไร.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ปัทมา สุขสันต์. (2550). คัมภีร์การปฏิบัติงานข้าราชการไทยยุคใหม่: มาตรฐานกำหนดตำแหน่งภาคปฏิบัติ. *วารสารข้าราชการ, 52*(3), 49-52.

พงศ์เทพ จิระโร. (2556). วัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินโครงการ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 24*(3), 25-36.

พรรณี ไพศาลทักษิณ. (2555). การพัฒนารูปแบบการประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14*(2), 47-57.

รัตนะ บัวสนธ์. (2555). *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยา จันทร์ศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ.* ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเพทฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2551). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย.*กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2553). *คู่มือประเมินผลงานสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคน.* กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2545). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2550). *Career development in practice* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.

Best, J. W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hall.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance.* New York: John Wiley and Sons.

Dessler, G. (1998). *Management: Leading people & organizations in the 21st Century*. Canada: Prentice-Hall.

Hair, J. E., Jr., Black., W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Keeves, J. P. (1997). Models and model Building. In Keeves, J. P. (ed.). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook* (2nd ed.). Oxford: Peraman.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence rather than Intelligence. *American Psychologist*. Retrieved from www.ei.Haygroup.com

Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: value driven strategies for recruitment development and reward*. London: McGraw-Hill.

Nevo, D. (1983). The Conceptualization of Educational Evaluation: An Analytical Review of the Literature. *Review of Educational Research*, *53*, 117-128.

Parry, S. B. (1998). The quest for competencies. *Journal of Training, 35*, 48-56.

Rylatt, A., & Lohan, K. (1995). *Creating training miracle*. Sydney: Prentice Hall.

Schoonover Associates. (1999). *Competency. FAQ's.* Retrieved from www.schoonover.com/competency_faqs.htm#

Scriven, M. (1973). Goal-Free Evaluation. In E.R. House (Ed.), *School Evaluation: The Politics and Process.* Berkeley, CA: McCutchan.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance.* Retrieved from www.joe.org/joe/1999december/iw4.html

Stufflebeam, D. L. (2000). The Methodology of Meta-Evaluation as Reflected in Meta-Evaluations by the Western Michigan University Evaluation Center. *Journal of Evaluation*, *22*(2), 95-125.

_____. (2001). *Evaluation Models*. San Francisco: Jossey-Bass.